



Perehdytysopas K-Supermarket Martsariin

Patrick Dahlberg

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohto
Opinnäytetyö

2023

Tiivistelmä

Tekijä(t) Patrick Dahlberg
Tutkinto Restonomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Perehdytysopas K-Supermarket Martsariin
Sivu- ja liitesivumäärä 15+11
<p>Tämä toiminnallinen opinnäytetyö on tehty toimeksiantona yritykselle Oulan Kauppa Oy:lle. Oulan Kauppa toimii myös nimellä K-Supermarket Martsari, joka sijaitsee Martinlaaksossa Vantaalla. Päivittäistavarakauppana toimiva yritys on auki vuoden jokaisena päivänä, josta löytyy kaikki arjen perustarvikkeita ja paljon muuta mitä tavallisesta ruokakaupasta ei välttämättä löydy.</p> <p>Toimeksiantajayrityksellä ei ole ollut aiemmin käytössä perehdytysopasta. Tämän vuoksi päädyttiin laatimaan yritykselle perehdytysopas, joka helpottaa ja valmistaa uuden työntekijän tuleviin työtehtäviin ja perehdyttää hänet uuteen työpaikkaansa. Perehdytysopas helpottaa uusia työntekijöitä pääsemään alkuun ja mahdollisesti välttämään mahdollisia vaaratilanteita, sekä oppimaan työskentelemään itsenäisesti. Opas on tehty sekä perehdyttäjälle että perehdytyksen kohteena olevalle.</p> <p>Opinnäytetyön produkti on K-Supermarket Martsariin räätälöity perehdytysopas. Perehdytysopas on suunniteltu huomioimaan perehdytettävää, perehdyttäjää, käyttöjärjestelmistä, työpaikan talon tavoista ja työturvallisuudesta. Oppaassa käsitellään myös työn käytännön asioita, sekä kannustetaan oma-aloitteisuuteen työpaikan tiloissa.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään mitä perehdyttäminen on ja kuinka sitä voidaan käyttää työkaluna organisaation toiminnan vahvistamiseksi, sekä työympäristön vaikutusta työntekijään. Tietoperustassa on myös lakiin perustuvia kohtia, joita pitää perehdytyksessä olla.</p> <p>Työn tavoitteena oli tehdä opas, jota on helppo seurata ja hyödyntämään jokapäiväisessä työssä. Opas luotiin sähköiseen PowerPoint muotoon missä on ääniraidoilla avattuja esimerkkejä, kuinka opasta voi hyödyntää.</p>
Asiasanat Perehdyttäminen, perehdytysopas, työympäristö, uusi työntekijä

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet.....	1
1.2	Toimeksiantaja – Oulan kauppa Oy K-Supermarket Martsari.	1
1.3	Kohderyhmä.....	1
1.4	Lopputuote	1
2	Perehdyttäminen	3
2.1	Perehdyttäminen työympäristössä.....	3
2.2	Lainsäädäntö.....	4
2.3	Perehdyttämisen tärkeys ja tavoitteet	4
2.4	Perehdyttämisen yhteys hyvään asiakaspalveluun.....	6
2.5	Työntekijän hyvinvointi	6
2.6	Työkulttuurin vaikutus työntekijään	7
3	Työympäristö ja sen vaikutus työntekijään.....	9
3.1	Fyysiset tekijät.....	9
3.2	Psyykkiset tekijät.....	9
3.3	Psykososiaaliset tekijät.....	10
4	Pohdinta	11
4.1	Oma näkemys	11
4.2	Toimeksiantajan mietteet.....	11
4.3	Oppaan päivittäminen	12
4.4	Oman toiminnan arviointi.....	12
	Lähteet.....	14
	Liitteet.....	16
	Liite 1. Perehdytysopas	16

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Perehdyttäminen on elintärkeä osa organisaation toimintaa, ja sillä on suora vaikutus työyhteisön tehokkuuteen, työntekijöiden hyvinvointiin ja pitkän aikavälin menestykseen. Sen päätavoitteena on varmistaa, että niin uudet työntekijät kuin jo olemassa olevat työntekijät ovat perillä tehtävistään, organisaation kulttuurista ja tavoitteista sekä työpaikan käytännöistä ja prosesseista.

Perehdyttämisen roolia ei voi aliarvioida, sillä se luo vankan perustan työntekijöiden pätevyydelle, sitoutumiselle ja kokonaisyhyvinvoinnille. Laadukkaan perehdyttämisen avulla organisaatiot voivat varmistaa, että työntekijät voivat suoriutua tehtävistään tehokkaasti ja turvallisesti, mikä edistää tuottavuutta ja vähentää työtaturmien riskiä. Lisäksi asianmukaisesti suunniteltu perehdyttäminen auttaa luomaan myönteisen työilmapiirin ja edistää työntekijöiden viihtyvyyttä työtehtävissään.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan perehdyttämisen keskeisiä näkökulmia ja sen merkitystä organisaatiolle. On tärkeää huomata, että perehdyttäminen ei ole vain uusien työntekijöiden asia, vaan se on jatkuva prosessi, joka vaatii omistautumista ja resursseja organisaation johdolta ja työntekijöiltä. Tervetuloa tutustumaan siihen, miksi perehdyttäminen on keskeinen tekijä menestyksessä työyhteisössä ja kuinka se voi tehostaa organisaation tuloksellisuutta.

1.2 Toimeksiantaja – Oulan kauppa Oy K-Supermarket Martsari.

Yritys, K-Supermarket Martsari on Martinlaaksossa sijaitseva päivittäistavarakauppa, jossa kauppiaana toimii Oula Vuotila. K-Supermarket Martsarissa myydään ruuasta, kodin pientarvikkeisiin sekä pyrimme tuomaan asiakkaiden toive tuotteita myyntiin. Yrityksellä on työntekijöitä n. 30kpl.

1.3 Kohderyhmä

Perehdytysoppaan kohderyhmänä on uudet työntekijät, sekä nykyisen yrityksen henkilöstö. Perehdytysoppaan tarkoitus on antaa henkilökunnalle tarvittava tieto työn tekemiseen kuten esimerkiksi, asiakaspalvelu ja- asiakaskohtaamiset, sähköisten ohjelmien käyttö, työn tekeminen turvallisesti ja yleisesti oppimaan työpaikan tavat ja toiminta malli.

1.4 Lopputuote

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tuloksena esittelemme informatiivisen PowerPoint-esityksen. Tämä lopputuote on suunniteltu tarjoamaan selkeää ja tehokasta tietoa opinnäytetyön aiheesta.

PowerPoint-muoto mahdollistaa helposti jaettavan ja esitettävän materiaalin, mikä on erityisen hyödyllistä niin pienille kuin suurille yleisöille. Esitys yhdistää tekstiä ja puhetta, luoden vaikuttavan ja opettavan kokonaisuuden. Tämä lopputuote tarjoaa informatiivisen, että visuaalisen näkökulman, mikä tukee tehokasta viestintää ja tiedon jakamista opinnäytetyön puitteissa. Perehdytysoppaassa on 11 sivua jonka lisäksi on ääniraidat jokaiselle sivulle antamaan konkreettista esimerkkiä siitä kuinka opasta voidaan hyödyntää. Oppaan kesto on puhuttuna hiukan yli 10 minuuttia.

2 Perehdyttäminen

Tässä luvussa käsittelen mitä perehdyttäminen on ja määrittelen siihen liittyviä lain säädäntöjä.

2.1 Perehdyttäminen työympäristössä

Organisoitu sosiaalistuminen tai toisella nimellä perehdyttäminen on prosessi, jossa pyritään tuomaan uusi työntekijä osaksi työyhteisöä. Tämä on menetelmä, jolla pyritään mahdollistamaan uudelle työntekijälle riittävä osaaminen, kuten tarpeellinen tieto, taidot ja tapa käyttäytyä työn parissa. Tällä oppimisen menetelmällä halutaan keskittyä muun muassa oppimaan ammatin normeja. (Bauer, Bodner, Erdogan, Treuxillo & Tucker 2007 s.1-6)

Uuden työntekijän on tärkeä saada selkeä käsitys tehtävistään, asetetuista tavoitteista ja omasta vastuualueestaan. Samoin hänen on oltava perillä työtiloistaan ja tarvittavista työvälineistään. Lisäksi hänen on tiedettävä työvuoronsa ja noudatettava työpaikan aikatauluja. Työmenetelmät ja mahdollinen asiakaskohtaaminen ovat myös olennainen osa uuden työntekijän perehdytyksessä. (Työterveyslaitos s.a.)

Työn sujuvuutta edistävät myös työpaikan tiedon- ja tuenlähteisiin tutustuminen sekä turvallisten ja terveellisten työtapojen omaksuminen. Työhön liittyvien vaarojen tunnistaminen ja niiden torjuminen on välttämätöntä työpaikan turvallisuuden takaamiseksi. Samalla on tärkeää opettaa, miten toimia häiriö- ja poikkeustilanteissa. (Työterveyslaitos s.a.)

Uuden työntekijän saapuminen tulisi tiedottaa etukäteen muille työntekijöille, jotta muut työntekijät osaavat huomioida uuden tulokkaan. On suositeltavaa nimetä perehdyttäjä uudelle työntekijälle, mutta perehdyttämistä voidaan myös jakaa työyhteisön jäsenten kesken. Perehdyttämistä helpottavat myös valmis perehdyttämisen suunnitelma ja materiaalit, sekä perehdyttämisen tarkastuslista, joka varmistaa tärkeiden asioiden ja kattavan opetuksen ja seurannan niin perehdyttäjälle kuin työntekijälle. (Pam 26.6.2023)

Perehdytyksestä voidaan kehittää työkalu, joka vastaa nykypäivän työelämän vaatimuksia. Työelämässä uuden oppiminen on jatkuvaa, joten onnistunut perehdytys on tärkeä osa työyhteisön rekrytointistrategiaa. Hyvä perehdytys on arvokas investointi. Yhteistyöyrityksessä laatutyöskentely sisältää jatkuvan suunnittelun, kehittämisen ja toteutuksen arvioinnin, jolla voidaan varmistaa hyvä ja tehokas perehdytys.

2.2 Lainsäädäntö

Suomen lain mukaan työnantajan pitää pystyä tarjoamaan puitteet työntekijälle, ettei hän voi aiheuttaa vaaraa muille eikä samalla itselleen. Työnantajan vastuulla on myös ohjeistaa, opastaa työntekijää ja tarpeen vaatiessa myös henkilökohtaisesti, erityisesti jos työntekijän kokemus tai ammattitaito on vähäistä. Työturvallisuuslaki (738/2002) 14§: Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus (Minilex s.a.)

Työnantajalla on ehdoton velvollisuus perehdyttää työntekijänsä, ja tällainen velvollisuus perustuu muun muassa työturvallisuuslakiin. Kyseinen laki edellyttää, että työnantajan on tarjottava työntekijöilleen asianmukaista koulutusta ja ohjausta liittyen heidän työtehtäviinsä ja työturvallisuuteen. Tärkeintä tässä velvollisuudessa on varmistaa, että jokainen työntekijä osaa suorittaa työnsä turvallisesti. Tarvittavan koulutuksen ja ohjauksen laajuus määräytyy työn luonteen ja työntekijän kokemuksen perusteella. Uuden työntekijän on luonnollisesti saatava enemmän perehdytystä kuin kokeneemman työntekijän. Kokenutta työntekijää on kuitenkin perehdytettävä, kun hän aloittaa uuden työn tai vaihtaa työpaikkaa, erityisesti kun kyseessä ovat erityisolosuhteet tai vaaratekijät. Työntekijän aiempi koulutus vaikuttaa myös siihen, millaista perehdytystä tarvitaan. Yksityiskohtaisemmat ohjeet työhön perehdyttämisestä löytyvät eri alojen alanormeista ja säännöksistä. Työturvallisuuslaki (738/2002) 14§: Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus (Minilex s.a.)

Työntekijän on perehdytyksen kautta saavutettava riittävä tieto työhön, työpaikan olosuhteisiin, tuotantomenetelmiin, käytössä oleviin työvälineisiin sekä niiden turvalliseen käyttöön. Tämän lisäksi hänet on opastettava tunnistamaan työhön liittyvät mahdolliset haitat ja vaarat sekä keinoja niiden estämiseksi. Työntekijälle on myös annettava koulutusta ja ohjausta, jotta hän osaa toimia turvallisesti työstä aiheutuvien haittojen ja vaarojen välttämiseksi. Tähän sisältyy myös opetus ja ohjaus säätö-, puhdistus-, huoltoja korjaustoimien sekä poikkeustilanteiden varalle. Työnantajan on jatkuvasti seurattava työntekijöidensä työtapoja ja varmistettava, että he toimivat ohjeiden mukaisesti käytännön tilanteissa. Tämän velvollisuuden sisältää myös opetuksen ja ohjauksen täydentäminen, erityisesti kun työtehtävissä tai- menetelmissä tapahtuu muutoksia. Työturvallisuuslaki (738/2002) 14§: Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus (Minilex s.a.)

2.3 Perehdyttämisen tärkeys ja tavoitteet

Työhön perehdyttäminen on erityisen tärkeä prosessi uuden työntekijän näkökulmasta, varsinkin jos kyseessä on opastettava, jolla ei ole aiempaa kokemusta alalta tai työtehtävistä. Ilman kunnollista työhön perehdytystä voi seurauksena olla negatiivista vaikutusta itse yritykselle ja sen henkilökunnalle. Perehdyttäessä on tärkeää kommunikoida selkeästi ja opastaa työntekijälle

tarvittavat tiedot koskien työtehtäviä sekä taitoja, joita hän mahdollisesti tarvitsee työtehtävien suorittamiseen. Laadukkaalla perehdytyksellä pystyy toteuttamaan ja tuomaan esille yrityksen tapaa toimia, jolla meinataan yrityksen kulttuuria, visiota, arvot, missiota ja tapaa toimia. Monissa yrityksissä työntekijöiden vaihtuvuus on suurta, jolloin hyvin suunnitellulla perehdytyksellä on suuri vaikutus uuden työntekijän oppimisen kannalta, jotta työhön sopeutumiseen olisi mahdollisimman helppoa. (Ahmed 2014 s.1-3)

Jokainen ala kehittyy hurjaa vauhtia, kuten teknologiammekin kuluttajilla on tämän myötä entistä enemmän vaikutusvaltaa heidän ostopäätöksillään. Tämän vuoksi on erityisen tärkeää, että yritys panostaa omiin henkilöstöresursseihin, ja jatkuvasti kehittää oman henkilöstön toimivuutta. Nykypäivänä yrityksissä pyritään käyttämään paljon automatisoituja toimintoja kuten, tilauksien ja inventaarion ylläpitäminen. Tämän vuoksi yritysten on erityisen tärkeää lähestyä uusia työntekijöitä uusien keinoin esimerkiksi, kuinka opastaa uusien työkalujen oikein käyttö sekä hallinta. (Grewal & Lewy 2017 s.1-3)

Onnistuneella perehdytyksellä voidaan välttää tapaturmia, virheitä ja pienentää onnettomuuksien syntyä. Työntekijän on helpompi ymmärtää ja sisäistämään tulevat työtehtävänsä, kun perehdytys on ollut huolellinen. Perehdyttämällä voidaan vähentää työntekijän stressiä, sekä edes auttamaan tyotehokkuutta ja laatua, kun työntekijä tietää tehtävänsä ja vastuunsa. (Työturvallisuuskeskus s.a..) Mahdollisia vaaratilanteita on hyvä käydä läpi, jotta työntekijä tietää mitä niissä tilanteissa kuuluisi tehdä ja toimia, kuten esimerkiksi ryöstö tai väkivaltaisissa tilanteissa.

Vuosien varrella on yleistynyt työntekijöiden keskuudessa työpaikkojen vaihtaminen, uusien yritysten parissa. Tämän vuoksi sosialisoituminen yrityksessä on tärkeää, sillä se voi vaikuttaa positiivisesti työntekijään, sekä hänen työasenteeseensa mikä mahdollistaa yritykselle tyytyväisen työntekijän, jolloin hän pysyy yrityksessä kauemmin. Tehottomalla sosialisoitumisella voi olla seurauksena voi olla ennenaikainen työnlopetus uudelta työnpaikalta, jolloin alkaa uudestaan rekrytoinnin sykli mikä on tuhannut yrityksen aikaa ja resursseja. Tutkimuksista on saatu selville, että onnistuneella sosialisoitumisella uusi työntekijä integroituu paremmin työyhteisöön, sekä tyotehokkuus on parempi, tyytyväisyys, yritykseen sitoutuminen, sekä lopputilien ottaminen vähentyy. (Bauer & Erdogan 2011 s.1-4)

Perehdytyksen tärkeimpänä tavoitteena on helpottaa uuden työntekijän sopeutumista, oppimista ja sitoutumista työhön. Hyvällä perehdytyksellä on myös vaikutus palvelun laatuun ja työn sujuvuuteen. Lisäksi perehdyttämisen tavoitteena on vähentää tapaturmariskejä ja psyykkistä kuormitusta, sillä hyvin perehdytetty työntekijä kokee hallitsevansa työn vaatimukset, työtehtävän ja työympäristön. Hyvä perehdytys luo siis vankan perustan työn tekemiselle. Laatuvaatimusten lisäksi hyvässä perehdytyksessä otetaan huomioon myös työntekijän turvallisuuteen ja

hyvinvointiin liittyvät asiat sekä kannustetaan työntekijää omatoimisuuteen. Penttisen ja Mäntysen (2009) mukaan hyvä perehdytys on kokonaisvaltainen ja huomioi kaikki nämä tavoitteet. (Penttinen & Mäntynen 2009,2)

2.4 Perehdyttämisen yhteys hyvään asiakaspalveluun

Jotta päivittäistavarakauppa pysyy tuottavana, on sen peruskonsepti oltava kunnossa ja oltava erilainen, jotta erottuu paremmin muista kaupoista. Yksi tapa tähän on panostamalla asiakas tyytyväisyyteen, sekä asiakaspalveluun tällä tavoin pystyy rakentamaan selvää etua muihin kilpailijoihin ja samalla saa rakennettua hyvän työkuulttuurin työpaikalle. Pelkästään huomioimalla asiakkaan läsnäolo on jo ensimmäinen askel hyvään asiakas suhteeseen. Asiakas muistaa aina virheet paremmin kuin onnistumiset, jolloin on erityisen tärkeää osata palvella asiakkaita oikein ja ymmärtää tilanteen mukaan, miten toimia. Onnistumisilla pystytään tuottamaan asiakkaille hyvän olon tunnetta, kuten näyttämällä missä tuote on, jota hän on vailla. Tästä jää asiakkaalle hyvä muisti palvelusta, sekä asiakaspalvelusta mikä mahdollistaa sen, että tulee käymään uusiksi asiakkaana kaupassa. (Grewal & Lewy 2007 s.1-5)

2.5 Työntekijän hyvinvointi

Perehdyttäessä uutta työntekijää tuleviin töihin on hyvä painottaa myös omia rajojaan koskien hyvinvointia. Opettaessa uudelle työntekijälle tulevaa työnkuvaa on hyvä mainita, että ei kannata kiirehtiä asioissa, jotta hallitsee tulevat työhaasteet ilman suurempia vastoinkäymisiä.

Tutkimuksissa viitataan, että suurimpia ongelmia uudella työntekijällä on uusien asioiden sisäistäminen, liian isot odotukset ja aika paineajat. Työntekijät, jotka voivat soveltaa työtehtäviään päivän aikana, kokevat vähemmän paineita ja stressiä koskien työtään, sillä he voivat valita työtehtävänsä järjestyksen ja toteuttaa päivän työt vapaassa järjestyksessä. On hyvä muistaa kehua ja puuttua työntekijän työnlaatuun, jotta saadaan balanssi työn onnistumisissa niin kuin epäonnistumisissa. Tämän myötä pystytään pitämään työntekijän motivaatiota korkeampana, kun tulee onnistumisen tunne. (Bauer & Erdogan 2011 s.1-4)

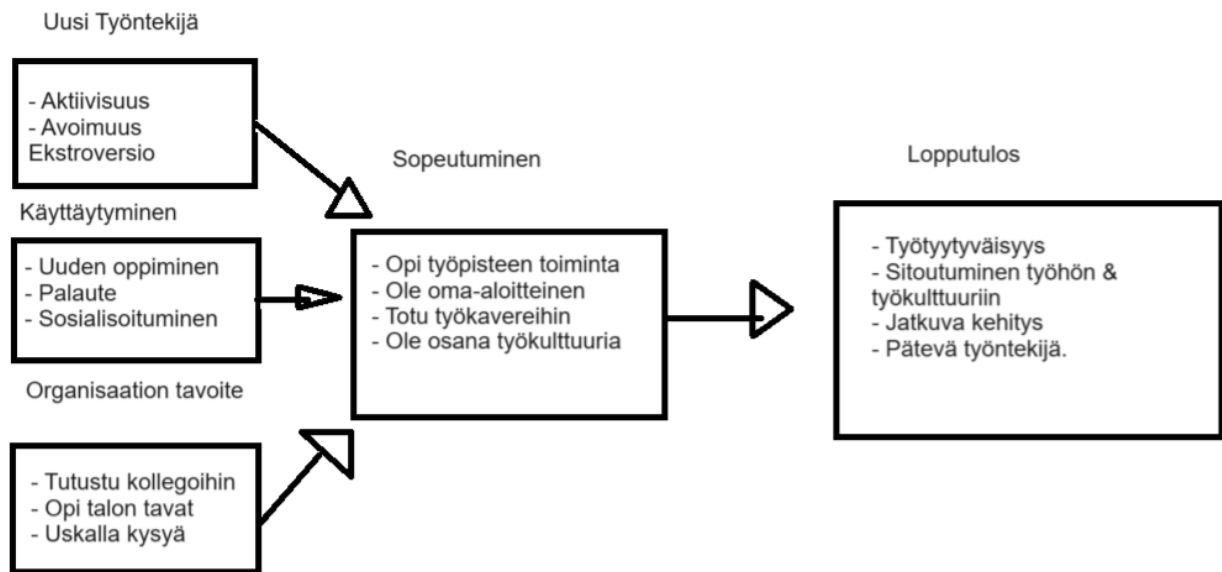
Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen käsite, joka kattaa työn mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden ja yleisen hyvinvoinnin. Keskeisiä tekijöitä työhyvinvoinnin edistämiseen ovat hyvä ja motivoiva johtaminen sekä positiivinen työyhteisön ilmapiiri, jossa työntekijöiden ammattitaitoa arvostetaan. Työhyvinvointi näkyy konkreettisesti työssä jaksamisena. Kun työntekijät kokevat voivansa hyvin työpaikalla, se heijastuu myönteisesti työn tuottavuuteen ja työhön sitoutumiseen. Samalla sairauspoissaolojen määrä voi vähentyä, kun työntekijät ovat terveitä ja motivoituneita. (Sosiaali- ja Terveysministeriö s.a.)

2.6 Työkulttuurin vaikutus työntekijään

Organisaatiokulttuuri on systeemi mikä perustuu erilaisiin arvoihin, kuten mihin yritys uskoo, ja tottumus normeihin. Schneider ym. tutkimuksessa perustellaan sitä, kuinka johtoportaalla jokaisella päätöksellä on vaikutus organisaatio kulttuuriin, joka muotoutuu työpaikkakulttuuriksi. Tämä toiminta malli tarttuu työntekijöihin, joka vaikuttaa siihen, kuinka työntekijät käyttäytyvät ja mukautuvat työpaikan asetettuihin tavoitteisiin. Organisaatio kulttuuri on se tapa, miten organisaatioon kuuluvat jäsenet kanssakäyvät toistensa kanssa ja toimii ikään kuin liimana ei henkilöstöresurssien ja henkilöstöresurssien kanssa mikä kasvattaa yhteishenkeä sekä hyvää työsuoritusta. Flamholtz ja Randle huomasivat, että yrityksen perustajat ovat pääosin vastuussa kulttuurin luomisesta työpaikalle, sillä he ovat ne, jotka tuovat ilmi strategian ja suunnan, jota haluavat työntekijöiden tekevän. (Yasas L. Pathiranage, Lakmini V.K Jayatilake & Ruwan Abeysekera 2020 s.1-4)

Työpaikan johtaminen on keskeisessä asemassa mielenterveyden tukemisessa. Työntekijöiden kokemukset työn hallinnasta, oikeudenmukaisesta kohtelusta sekä reilusta palkkauksesta ja palkitsemisesta vaikuttavat merkittävästi työhyvinvointiin. Joustavat työajat ovat olennainen osa laadukkaan työn ja muun elämän tasapainoa, ja näitä mahdollisuuksia tulisi edistää kehittämällä sekä lainsäädäntöä että työelämän kulttuuria. Esihenkilöllä on vastuu varmistaa, etteivät työntekijät uuvu työssään. Työn tulisi olla mahdollista suorittaa laadukkaasti ja hyvässä vireessä, jotta se ei aiheuttaisi riittämättömyyden, voimattomuuden tai syyllisyyden tunteita. Eettinen stressi, joka syntyy tilanteista, joissa työntekijä ei kykene täyttämään tehtäviään ammattietiikan edellyttämällä tavalla, on tunnistettu kuormitustekijäksi monilla työpaikoilla. (Vallander 29.3.2021)

Kuva 1 kuvastaa uuden työntekijän tuloa uuteen työympäristöön ja toivottua lopputulosta.



Kuva 1: Uuden työntekijän tulo uuteen työympäristöön

3 Työympäristö ja sen vaikutus työntekijään

Tässä luvussa käsittelen työympäristöä ja sen vaikutusta työntekijöihin.

Työskentely turvallisissa, terveellisissä ja tarkoitukseen sopivissa työtiloissa on olennainen tekijä työn sujuvuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Tämä edistää tapaturmien ja sairastumisten ehkäisemistä. Työympäristö on suunniteltava ja rakennettava huolellisesti alusta lähtien, ja sen ylläpidosta on huolehdittava säännöllisesti. Kaikki havaitut viat ja puutteet työpaikan tiloissa ja laitteissa tulee korjata mahdollisimman nopeasti. (Työsuojelu s.a.)

Työpaikan fyysiset olosuhteet ovat olennaisia työhyvinvoinnin kannalta, ja siksi on tärkeää varmistaa turvalliset ja terveelliset rakenteet sekä asianmukainen valaistus ja lämpötila. Sisäilman laatuun ja tehokkaaseen ilmanvaihtoon tulisi myös kiinnittää erityistä huomiota työpaikalla. Tupakointi on kielletty yhteisissä työtiloissa, ja työnantajalla on oikeus rajoittaa tupakointia työaikana ja työpaikan alueella. Työsuojeluyhteistyö eri toimijoiden välillä on avainasemassa, ja ennakointi ja suunnittelu korostuvat, koska työnantajalla on rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa kaikkiin eri olosuhteisiin työpaikalla. (Työsuojelu s.a.)

3.1 Fyysiset tekijät

Työtehtävät voivat käsittää monia fyysisiä kuormitustekijöitä, kuten erilaiset työasennot, liikkeet, liikkuminen ja fyysinen voiman käyttö. Kuormitus voi olla asianmukainen ja jopa terveyttä edistävä tietyissä tilanteissa ja työntekijöillä, mutta samanaikaisesti se voi myös aiheuttaa haitallisia vaikutuksia työntekijän terveydelle. (Työsuojelu s.a.)

Kohtuuton fyysinen rasitus saattaa ilmetä ongelmina tuki- ja liikuntaelimissä. Näiden oireiden ennaltaehkäisy ei ainoastaan paranna työntekijöiden työkykyä ja elämänlaatua, vaan on myös liiketoiminnallisesti järkevää. Työn kuormitus tulisi olla tasapainossa yksilön terveyden ja toimintakyvyn kanssa. (Työsuojelu s.a.)

Työntekijänä sinulla on mahdollisuus omalla toiminnallasi vaikuttaa siihen, ettei työn fyysinen kuormitus aiheuta vaaraa terveydellesi ja että jaksat työssäsi paremmin ja pidempään. Työturvallisuuslain mukaan oman panoksesi antaminen kuormituksen vähentämiseksi on myös velvollisuutesi. (Työsuojelu s.a.)

3.2 Psyykkiset tekijät

Psyykinen hyvinvointi kuvastaa tilaa, jossa yksilö pystyy menestyksekkäästi käsittelemään elämän haasteita, tunnistamaan omat vahvuutensa, suoriutumaan työstään ja osallistumaan yhteisön toimintaan. Jokainen työntekijä tuo työyhteisönsä oman ainutlaatuisen

vuorovaikutustaitonsa, kykynsä ja persoonallisuutensa. Työpaikka voi edistää psyykkistä hyvinvointia tarjoamalla erilaisia ulkoisia tukikeinoja, kuten koulutusmahdollisuuksia, esihenkilön ja kollegoiden tukea, osallistumismahdollisuuksia päätöksentekoon sekä tukipalveluita kuten työterveyshuoltoa. Lisäksi turvallinen ja terveellinen työympäristö itsessään vähentää psyykkistä kuormitusta, edistäen näin työntekijän hyvinvointia. (Jyväskylän koulutuskuntayhtymä s.a.)

3.3 Psykososiaaliset tekijät

Sosiaalisen työympäristön muodostumista vaikuttavat useat tekijät, kuten sosiaaliset suhteet, organisaation kulttuuri, työilmapiiri, arvot, normit, vastuunjako ja työnluonne. Kaupan alan psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan kaupan organisaation, johtamisen ja suunnittelun, työjärjestelyjen ja kaupan työympäristön, työtehtävien, tiimityön ja asiakaspalvelun piirteitä, jotka vaikuttavat kaupan työntekijöihin. Kaupan alalla työ on usein hektistä, ja työntekijät kohtaavat haasteita, kuten nopeat asiakaspalvelutilanteet ja monipuoliset työtehtävät. Tämä voi vaikuttaa negatiivisesti hyvinvointiin, aiheuttaa oireita kuten stressiä ja uupumusta. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Kaupan alalla työstä palautuminen on erityisen merkityksellistä, mutta samalla se saattaa olla haastavaa. Työntekijät saattavat usein miettiä työasioitaan myös vapaa-ajalla. Siksi on tärkeää tarjota työntekijöille tukea ja resursseja, jotka edistävät palautumista ja auttavat hallitsemaan stressiä. Lisäksi on olennaista tunnistaa ja vahvistaa kaupan alan työn voimavaroja, kuten tiimityöskentelyä, hyviä asiakaspalvelutaitoja ja mahdollisuutta itsenäiseen työskentelyyn. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

4 Pohdinta

4.1 Oma näkemys

Opinnäytetyön raportti antaa selkeän kuvan siitä, kuinka koen millaista perehdytystä, itse kaipaisin ja millaista sen pitäisi olla samalla pyrin tuomaan asioita esille, jotka ovat minulle tärkeitä perehdytys tilanteissa. Raportti käsittelee perehdytystä perusteellisesti ja jäsenneilysti, tarjoten kattavan yleiskuvan perehdytys prosessista ja sen tärkeydestä. Perehdytys on dynaaminen prosessi, joka ehdottomasti käynnistyy ensimmäisinä työpäivinä, mutta sen vaikutus jatkuu pitkälle tulevaisuuteen.

Opinnäytetyössä painotan, että perehdytyksen on oltava suunnitelmallista ja kohdennettua, ottaen huomioon jokaisen työntekijän yksilölliset tarpeet ja tausta. Vaikka ymmärrän, että perehdytystarpeet ja -käytännöt voivat vaihdella suuresti eri organisaatioiden ja tehtävien kesken, opinnäytetyössä korostetaan, että hyvin toteutettu perehdytys on sijoitus tulevaisuuteen. Se auttaa uusia työntekijöitä sopeutumaan organisaatioon nopeasti, vähentäen samalla heidän kokemaansa stressiä ja epävarmuutta.

Samalla tuon esille perehdytyksen roolin vahvassa työyhteisössä ja sen vaikutuksen työilmapiiriin, joka luo jokaiselle työntekijälle arvokkuuden tunteen. Kaiken kaikkiaan tämä opinnäytetyö pyrkii avaamaan syvällisen näkymän siihen, kuinka tärkeä voimavara perehdytys voi olla sekä organisaatiolle että sen työntekijöille. Toivon, että tämä opinnäytetyö antaa eväitä ja inspiraatiota perehdytysprosessien kehittämiseen, jotta ne vastaisivat entistä paremmin yksilöiden tarpeisiin ja organisaation tavoitteisiin.

Produkti sai alkunsa, kun yrityksessä, jossa työskentelen ei aiemmin ollut mitään virallista perehdytysopasta vaan jonkin sortin PowerPoint dioja, minne oltiin hyvin suppeasti ja nopeasti tempaistu mitä tapahtuu ja milloin tapahtuu. Produkti itsessään valmistui suhteellisen nopeasti, sillä pystyin itse miettimään millainen produktin pitäisi olla, jotta se olisi tehokas ja helppolukuinen.

4.2 Toimeksiantajan mietteet

Toimeksiantajani oli hyvin tyytyväinen, kun toin hänelle asian esille, että voisin tehdä opinnäytetyöni hänen yritykselleen koskien perehdyttämistä ja sen prosessia, sillä mitään konkreettista opasta ei hänellä ollut. Opinnäytetyössäni oli paljon huomiota herättäviä pointteja, joita Oula haluaisi integroida hänen omaan yritykseensä. Yksi näistä asioista mihin Oula kiinnitti huomiota, oli perehdyttämisen pitkäkestoisuus tai kuinka ajatellaan, että se on lyhyt prosessi ja pääosin koskee vain uusia työntekijöitä, vaikka se koskee kaikkia työntekijöitä, jotka yrityksessä toimivat ja oppimisen kaari jatkuu joka päivä. Perehdytys on kyllä yksi vaikeimpia ja haastavimpia

asioita vaikka samalla se on ihan äärimmäisen tärkeää ja ns. helppo laiminlyödä tai ainakin harvoin on sellaista tilannetta olemassa, että olisi liian hyvin perehdytetty. Mutta perehdyttäminen ei ole myöskään mikään helppo laji. Sen resurssointi ja suunnittelu on aikaa ja haastavaa ja niin nopeasti muuttuvan ympäristön keskellä, kun aina sattuu jotain yllätyksiä eikä perehdytys useinkaan toteudu aina sillä tavalla kuin se oli alun perin haluttu ja suunniteltu.

Työnantaja näkee myös, että virallisen perehdyttämisen lisäksi on todella tärkeää, että työyhteisössä on sellainen ilmapiiri ja kulttuuri, että kuka tahansa uskaltaa kysyä mistä tahansa, toisia uskalletaan neuvoa oma-aloitteisesti, viestitään ja jaetaan tietoa oma-aloitteisesti myös kaikkien työntekijöiden kesken eli että perehdytys on muutakin yrityskulttuuria kuin pelkkä perehdyttävän ja perehdyttäjän kesken. Mutta näen silti niin kuin tuossa mainittiin, että perehdytys on jatkuva ikuinen prosessi ja se on myös osa organisaatiokulttuuria, jossa ympäristö ja sellainen turvallinen tila kysyä, epäonnistua, neuvoa toisia ja jakaa asiaa ja tietoa keskenään kaikkien kesken jatkuvasti on tosi tärkeä asia. Myös sitä varten tarvitaan positiivinen ilmapiiri, jossa kannustetaan etsimään ratkaisuja ja parannuskeinoja yhdessä.

4.3 Oppaan päivittäminen

Perehdytysoppaan päivittäminen ja kehittäminen ovat olennainen osa varmistaksemme, että se pysyy tehokkaana ja relevanttina organisaation muuttuvassa ympäristössä. Seuraavassa esittelemme joitain ideoita ja näkökohtia, jotka voivat auttaa parantamaan perehdytysopasta. Opasta voisi päivitellä siten, että tietosisältö pysyy ajan tasalla sekä lisätä käytännön prosesseja, mikäli niitä tulee lisää. Oppaaseen olisi hyvä päivittää myös heidän mielipiteitänsä, joihin sitä käytetään, tämän kautta saataisiin myös suora mielipide siitä, että kuinka käytännöllinen se on ja miten sitä voi muovata paremmin sopimaan eri yksilöiden ja työpisteille sopivammaksi.

4.4 Oman toiminnan arviointi

Opinnäytetyön aikana olen saanut merkittäviä oppimiskokemuksia, jotka ovat laajentaneet näkemystäni ja kehittäneet taitojani monin tavoin. Matkani tämän opinnäytetyön parissa on ollut opettavainen ja hermoja raastava polku mutta olen tyytyväinen ja ylpeä työstäni ja suorituksistani. Olen oppinut suunnittelemaan ja toteuttamaan produktin tekoa mihin olen hankkinut tietoa erilaisista tutkimuksista ja artikkeleista, sekä suodattamaan niistä oleellisen tiedon mitä itse olen kokenut tarpeelliseksi.

Opinnäytetyön tekeminen vaati lukuisien päätösten tekemistä niin kirjoittamisen kuin ongelmanratkaisun kannalta, josta ajoittaminen ja itse kurin löytäminen oli haastavaa, jotta saisi tämän työn valmiiksi. Opinnäytetyön aikana olen saanut tilaisuuden syventyä valitsemaani aiheeseen merkittävästi. Olen saanut kokonaisvaltaisen käsityksen aiheestani ja havainnut sen

laajemman kontekstin, sekä oppinut soveltamaan löytämäni tietoa ja tekemään siitä lopullisen tuotteen, jota tullaan hyödyntämään.

Opinnäytetyöprojektini kulku korosti aikataulutuksen keskeisyyttä. Aikataulun avulla pystyin järjestämään tarvittavan ajan projektin tekemistä varten. Tämän eteen piti tehdä joitakin pieniä uhrauksia kuten, vapaa-ajan iloista, kesäloman pitämisestä kesällä ja jopa omista aivosoluista kun tuntu että oli tullut umpikuja vastaan. Projekti käynnistyi aiheen valinnalla ja suunnittelemalla oikeaa lähestymistapaa tähän projektiin. Tämän alkuvaiheen jälkeen siirryin tiedonkeruuvaiheeseen, joka oli omasta mielestäni kaikista haastavinta, sillä se on mielestäni minun heikoin osa-alueeni. Oikeiden ja luotettavien lähteiden seulonta ja sieltä itse asian löytäminen tuottikin suurimmaksi osaksi harmaita hiuksia ja jonkin verran harmaita hiuksia, onneksi tästä kuitenkin selvittiin ja projekti saatiin valmiiksi aikataulun mukaisesti.

Lähteet

Ahmad, S. 2014. Study of impact of effective induction on employee performance and satisfaction, New Delhi, s. 1-3. Luettavissa:

https://www.academia.edu/9334437/Study_of_Impact_Of_Effective_Induction_On_Employee_Performance_And_Satisfaction Luettu: 20.4.2023

Bauer, N., & Erdogan. 2011. Organizational socialization: The effective onboarding of new employees, Portland, s. 1-4. Luettavissa: https://www.researchgate.net/profile/Berrin-Erdogan/publication/285000696_Organizational_socialization_The_effective_onboarding_of_new_employees/links/565f2e9b08aefe619b28561a/Organizational-socialization-The-effective-onboarding-of-new-employees.pdf Luettu: 6.9.2023.

Grewald, D., & Lewy, M. 2007. Retailing research: Past, present, and future, Wellesley, s. 1-5. Luettavissa: https://www.academia.edu/39577134/Retailing_research_Past_present_and_future Luettu: 10.9.2023

Jyväskylän Koulutuskuntayhtymä. s.a. Hyvinvointia toisella asteella.

Luettavissa: <https://blogit.gradia.fi/hyvinvointimalli/psykkinen-hyvinvointi-2/> Luettu: 28.9.2023

Minilex. s.a. Työnantajan velvollisuus perehdyttää. Luettavissa:

<https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6nantajan-velvollisuus-perehdytt%C3%A4%C3%A4> Luettu: 28.9.2023

Pam. 26.06.2023. Perehdytys on jokaisen työntekijän oikeus. Luettavissa:

<https://www.pam.fi/wiki/perehdytys.html> Luettu: 28.9.2023.

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009, Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. tähän se kustantaja 2. painos.

Psykososiaalinen työympäristö ja kuormittuminen työturvallisuuskeskus s.a. Luettavissa:

<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/asiantuntija-ja-toimistotyö/psykososiaalinen-tyoymparisto-ja-kuormittuminen/> Luettu: 2.10.2023

Psyykinen hyvinvointi, hyvinvointia toisella asteelle. s.a. Luettavissa:

<https://blogit.gradia.fi/hyvinvointimalli/psykkinen-hyvinvointi-2/> Luettu: 2.10.2023

Sosiaali- ja terveysministeriö. s.a. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi/> Luettu: 2.10.2023.

Työsuojelu. s.a. Työympäristö. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto> Luettu: 29.9.2023

Työterveyslaitos. s.a. Kunnan perehdytys kannattaa aina. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>. Luettu: 28.9.2023

Työturvallisuuskeskus. s.a. Perehdyttäminen ja työnopastus. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/> Luettu: 28.9.2023.

Vallander, T. 29.2.2021. Työkulttuurin kehittäminen on tehokkainta työelämän mielenterveystyötä: Työpaikan johtaminen on avainasemassa mielenterveyden tukemisessa. Sttk:n blogi. Luettavissa: <https://www.sttk.fi/2021/03/29/tyokulttuurin-kehittaminen-on-tehokkainta-tyoelaman-mielenterveystyota/> Luettu: 9.10.2023

Yasas L. Pathiranage., Lakmini V.K Jayatilake., & Ruwan Abeysekera 2020. A Literature review on organizational culture towards corporate performance, Keleniya, s.1-4. Luettavissa: https://www.researchgate.net/publication/344667769_A_Literature_Review_on_Organizational_Culture_towards_Corporate_Performance Luettu: 6.9.2023.

Liitteet

Liite 1. Perehdytysopas

Tervetuloa Martsariin

Perehdytysopas



Olemme täällä suurella sydämmellä teitä varten vuoden jokaisena päivänä! Tarjoamme parasta palvelua Martsarissa.

Kauppias
Oula Vuotila

KSupermarket

MARTSARI



Tarvitsetko apua?



Tavallista parempi RUOKAKAUPPA

- Näytä keitä me olemme
- Käy työpaikka läpi ja paikalla oleva henkilökunta
- Pukkarit, Pullis ja hätäpoistumistie hälytykset
- Koneisto, Puristimet





Tavallista parempi RUOKAKAUPPA

- Käy selkeästi työpäivä läpi
sekä aikataulu, mikä on
työpiste

- Näytä konkreettisesti työpäivän kulku (Kuorma, tauotus)
- First in First out
- Anna tehdä omalla tavalla, kehitä oma tapa toimia ja opettaa.
- Anna myös aika oppia



Tavallista parempi RUOKAKAUPPA

- Seuraa
- Huomioi
- Avusta

- Seuraa työnkulkua, puutu jos tarvetta painota, että apu on aina lähellä.
- Näytä ja kerro pienet asia jotka helpottavat töitä kaikilta (vie korit, kärkyt huolehdi siisteydestä)
- Vie tuotteet oikealle paikalle
- Ole aktiivinen asiakkaiden, avusta ole asiakaslähtöinen
- Tunnista epäilyttävät asiakkaat ja ennakoi



Tavallista parempi RUOKAKAUPPA

- Järjestelmät Scpos, Ups,
Honeywell ja Pesuri
vuokraus

- Näytä tärkeimmät & yleisimmät miten toimia ja tehdä.
- Hinnat koneella
- Uudet tuotteet
- Löytyykö saldoista
- Saldokorjaukset
- Hävikit
- Näytä Ups toiminnot
- Opetta pesurin vuokraus





Kassa avaus

- Lööpit, lehdet → palautus
- Avaa tarvittavat ovet
- Kassat & IP
- Kahvila
- Nikotiini tuotteiden merkkkaus & täyttö
- Salasanat ja niiden vaihdot →
Ilmoitus (Ryhmään)
- (LA eikut)





Kassa sulku

- Aikatauluta ilta hommat
- Astianpesukone, pullis & säiliöt
- Aamuksi Kahvipannut valmiiksi
- Lööpit pois
- Tupakka lista aamulle valmiiks
- Kahvila & taukokuone siistiksi
- Sulje ip ja vie pohjat kassahuoneeseen
- Jätä työpiste siistiksi

- HeVi
- Teollinen
- Maito & pakaste

- HeVin toimintamalli, Kuorman purku
- Teollinen Kuorman vastaanotto ja purku
- Maitokaapin järjestys & pakkasten purku



*Tavallista
parempi*
RUOKAKAUPPA

Kauppan avaus

- Paistot & grilli
- Päivämäärät ja laputukset
- Lihojen ja eikkujen purku & järjestely
- Tiskin kasaaminen

*Tavallista
parempi*
RUOKAKAUPPA



Tavallista parempi RUOKAKAUPPA

Taka Sulku

- Tarjous tuotteiden hyllyttäminen
- Mehukoneen pesu ja kasaus
- Paisto tuotteiden pussitus & leipien päivämäärät
- Juoma osaston siistiminen ja täyttö
- Tiskin purku, grillien pesu
- Maitokaapin siistiminen'
- HeVin siistiminen
- Kukat ja muut kylmään
- Valot kii (häly SU)
- (Gluteenittomat ei sekä, satumaisen yms tuotteet hyvitetään.)



*Lähellä Sinua
Suurella Sydämellä*

K Supermarket
HARTSARI

Tärkein muistaa

- Saa pitää hauskaa työkavereiden kanssa
- Tämä on meidän tapa osottaa asiakkaille keitä me olemme.